C G I L

XIV° CONGRESSO
CAMERA DEL LAVORO TERRITORIALE
DI PARMA

16 - 17 Maggio 1996

"Lavoro, Equità sociale,
Democrazia, Unità sindacale"

Relazione introduttiva del Segretario
PAOLO LANNA

Il congresso della Camera del Lavoro territoriale di Parma chiude un percorso lungo e capillare di confronto con i nostri iscritti.

In piu' di 800 assemblee di base hanno discusso e votato oltre 13.000 lavoratori e pensionati.

I 16 congressi di categoria hanno successivamente rinnovato gli organismi dirigenti alla presenza di più di 1.200 delegati.

Al dibattito congressuale ha partecipato il 40 % circa degli iscritti fra i lavoratori attivi e il 10 % circa fra i pensionati.

I 260 delegati presenti a queste due giornate rappresentano 68.874 iscritti alla CGIL di Parma nel '95.

L'80% dei delegati a questo congresso hanno aderito alle tesi di "maggioranza", il 19 % alle tesi "alternative", l'1% alla tesi " Cara CGIL ".

Questi i numeri che ci vengono consegnati da due mesi di dibattito.

Il resto purtroppo non può essere riassunto. Le discussioni appassionate e, qualche volta, anche i silenzi, fanno comunque parte di una grande esperienza di ascolto e partecipazione che resta patrimonio collettivo dell'Organizzazione e personale per ognuno di noi.

Non sono molte le Organizzazioni in grado oggi di tenere un rapporto così diffuso con i propri rappresentati e quindi costrette a tenere giorno per giorno i piedi ben saldi per terra.

Con ciò non voglio nascondere anche i limiti di questo percorso congressuale. La complessità dei documenti, i meccanismi delle tesi contrapposte, i tempi lunghi del percorso congressuale e quelli a volte soffocati delle assemblee, le rigidità delle regole, sono tutti argomenti di cui dovremo ridiscutere per cercare di costruire una democrazia che riesca a coniugare meglio partecipazione e decisione.

In ogni caso le assemblee hanno votato. Si apre ora una fase diversa che ci chiama a una nuova responsabilità. Siamo tutti consapevoli delle tesi alternative in campo e delle adesioni riscontrate.

A conclusione di queste due giornate dovremo votarle per consegnare con serenità e correttezza alla CGIL regionale il nostro dibattito e la rappresentanza conseguente.

Contestualmente dobbiamo assumerci, appunto la responsabilità, di provare a costruire una conclusione unitaria sul terreno dei progetti e della strategia.

Non propongo certo di cancellare le differenze, ne' di nascondere i dissensi.

Voglio solo affermare che già nei prossimi mesi, ci sarà un gran bisogno di una CGIL unita e autorevole, in grado di affrontare sul terreno di una propria progettualità una fase comunque difficile e di intenso cambiamento.

Per rappresentare le ragioni del lavoro e di nuove tutele sociali in questa turbolenza, per continuare ad essere sindacato generale nella società delle diversità, sono necessarie molta fermezza unita al coraggio di innovare.

IL NUOVO QUADRO POLITICO

D'altro canto anche il quadro politico conseguente alle elezioni del 21 Aprile ci chiama a nuove responsabilità.

Si è chiusa finalmente una fase di profonda incertezza e instabilità che ha condizionato profondamente non solo le vicende politiche di questi ultimi anni, ma anche la possibilità oggettiva di dare respiro a una seria politica di tutti i redditi.

Abbiamo vissuto in questi giorni momenti di grande entusiasmo perchè per la prima volta da tanti anni vediamo la possibilità di un'azione di governo che riesca a dare valore alle ragioni del lavoro e della solidarietà.

E' stato battuto un progetto politico che proprio sul terreno dei programmi entrava in chiara collisione con il sindacato.

Il superamento dei contratti nazionali di lavoro, le "zone franche" per le imprese, la completa deregolamentazione del mercato del lavoro, unita al rifiuto di qualunque prospettiva di riduzione degli orari, la prospettiva di un modello che mina alle radici lo stato sociale con l'obiettivo di trasformarlo nella versione "anglosassone" dell'assistenza ai poveri e bisognosi.

Queste sono le misure concrete della distanza che sul terreno dei programmi CGIL, CISL e UIL hanno voluto pubblicamente rimarcare anche negli ultimi giorni della campagna elettorale.

E' stato battuto in sostanza un progetto politico e sociale che avrebbe avuto effetti laceranti per il mondo del lavoro e ci avrebbe probabilmente costretti a una lunga fase giocata ancora una volta sulla difensiva e si è aperta invece una nuova strada.

Ora si tratta di costruire. Consapevoli di quanto sarà difficile e complesso costruire, che siamo più abituati, bene o male, soprattutto a difenderci, che non possiamo nemmeno correre il rischio di perdere la nostra autonomia, che in questo nuovo contesto sarà ancora più importante lavorare per la prospettiva di un sindacato unitario.

Le elezioni del 21 Luglio hanno in sostanza cambiato in modo evidente lo scenario politico in cui dovremo operare, la qualità dei problemi che dovremo affrontare, ma non la necessita' di un Sindacato generale, soggetto politico forte e progettuale.

PRIMA DI TUTTO IL LAVORO

Fra l'altro proprio in questi giorni si verrà al dunque nel confronto con Confindustria su Mezzogiorno, occupazione e sistema contrattuale.

E' indispensabile che nessuno nella nostra Organizzazione sottovaluti questo passaggio.

La piattaforma di Confindustria presenta alcuni contenuti assolutamente inaccettabili e insidiosi. Gli effetti sarebbero inevitabili su tutto il mondo del lavoro.

L'obiettivo evidente e' eliminare i minimi contrattuali nazionali per chiudere poi il cerchio di una assoluta flessibilità del lavoro dipendente nel mercato del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nel salario.

Il terreno è insidioso perchè fa leva, fra l'altro, su un problema di disoccupazione giovanile nel sud oggettivamente drammatico e quindi esposto alle tentazioni più disparate, su un tessuto sociale e anche sindacale in alcune regioni ancora debole, su un clima più generale di forte enfatizzazione del localismo.

Per questo non possiamo trattare questa vertenza attestandoci solo sui punti di principio e sulla difensiva.

La CGIL fa bene a riaffermare con grande fermezza che è indispensabile la presenza del Governo al tavolo, che puri e semplici sconti sui salari non sono utili a produrre nuova occupazione, che sono possibili soluzioni alternative che facciano leva caso per caso su flessibilità contrattate, che siamo disponibili ad essere soggetti senza pregiudizi dello sviluppo, ma non accetteremo di essere relegati al ruolo di chi si adatta.

Possiamo reggere all'offensiva di Confindustria ed essere compresi nel Paese, fra i lavoratori e soprattutto fra i disoccupati, se riusciamo a rendere evidenti le posizioni reali in campo, prospettando soluzioni alternative efficaci e mettendo a nudo la sostanza del tentativo di cogliere un problema drammatico per svuotare di contenuto l'accordo del 23 Luglio.

Senza un negoziato a tre su sviluppo e occupazione, con i minimi contrattuali differenziati nel territorio, con ulteriori moratorie della contrattazione aziendale, con un mercato del lavoro senza regole ci troveremmo in mano una scatola vuota.

Oggi abbiamo una ragione in più per affrontare questa fase attestandoci su una rivendicazione molto ferma del rigoroso rispetto delle regole e di tutti i livelli negoziali stabiliti dall'accordo del 23 Luglio.

Vogliamo infatti aprire un confronto stretto con il nuovo Governo su risanamento, sviluppo e occupazione.

Vogliamo portare a termine il rinnovo dei bienni contrattuali, a partire da quello dei metalmeccanici.

Vogliamo promuovere una nuova regolamentazione del mercato del lavoro e una politica di sostegno alla riduzione degli orari.

La scelta di un'iniziativa determinata per una progressiva riduzione degli orari di lavoro, utilizzando tutte le leve disponibili nei contratti nazionali, aziendali, e con una legislazione di sostegno rappresenta ormai un obiettivo strategico maturato da tutto il movimento sindacale.

GOVERNARE IL CAMBIAMENTO NELLE IMPRESE E NEL MdL

Proprio a partire dalla rivendicazione di una piena applicazione dell'accordo del 23 Luglio a tutti i livelli negoziali, è possibile e necessario aprire una riflessione sul primo periodo di sperimentazione e sugli orientamenti che il sindacato dovrà assumere per rispondere meglio a una fase di profondi cambiamenti nelle imprese e nel mercato del lavoro.

Mi limito, a questo proposito, a sottolineare solo alcuni tratti salienti che comportano una nostra sceita.

Le aziende stanno rispondendo a questa fase di turbolenza con una forte pressione sull'organizzazione interna che si traduce in un'incalzante richiesta di flessibilità.

La normativa sul mercato del lavoro si sta ormai progressivamente sgretolando e in questa situazione di confusione prevale l'utilizzo spregiudicato delle forme più disparate, in alcuni casi oltre i margini della legalità.

E' evidente la necessità di una posizione molto ferma della CGIL per battere i tentativi di ridurre i lavoratori e la contrattazione a un ruolo puramente adattativo alle esigenze delle imprese e denunciare tutte le forme di lavoro nero e illegale.

Se vogliamo però continuare ad essere sindacato generale, che parla a tutti i lavoratori, dobbiamo cogliere per tempo l'urgenza di mettere al centro della nostra pratica contrattuale, accanto al salario, la soggettività dei lavoratori, e quindi le condizioni della prestazione.

Dobbiamo imparare alla svelta ad essere sindacato in grado di rappresentare tutti "i lavori" che spesso convivono, accanto a quello a tempo indeterminato, anche all'interno di una stessa impresa.

Questa scelta comporta alcune trasformazioni, anche organizzative, del nostro modello di rappresentanza, ma anche alcune scelte politiche stringenti.

Per affrontare questo scenario in modo adeguato è necessario operare per avere più regole, più contrattazione diffusa, relazioni industriali più forti e autorevoli.

Negli ultimi mesi di vita del Governo Dini si era avviato un confronto fra il Ministro del Lavoro, il Sindacato, il Gruppo Progressista e il Coordinamento delle Regioni sul progetto di riforma del mercato del lavoro. Maggiori distanze abbiamo invece riscontrato sul disegno di legge che regolava le forme di "lavoro flessibile".

E' indispensabile stringere su questi provvedimenti e arrivare finalmente a una nuova regolamentazione che faccia leva sul decentramento istituzionale e affermi il ruolo delle parti sociali.

Questa tornata contrattuale aziendale ha costituito in alcuni settori l'occasione per una prima sperimentazione del salario variabile e del modello di relazioni sindacali conseguente.

Accanto a molti risultati positivi emergono alcuni elementi di riflessione, la difficoltà oggettiva e generalizzare il salario variabile, la difficoltà a produrre un nesso concreto fra organizzazione del lavoro, condizioni delle prestazioni e forme salariali, il problema del consolidamento di salario frutto di nuovi modelli organizzativi, la necessità di pensare a un livello provinciale che consenta di dare risposte più adeguate alle aree di lavoro diffuso.

NUOVE REGOLE PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Un argomento in ogni caso resta , a mio avviso, anche nel nostro dibattito ancora in ombra.

Il modello di relazioni industriali che stiamo sperimentando è ancora troppo debole, squilibrato, sul fronte della informazione e della partecipazione, non quella formale, quella vera, alle decisioni strategiche.

Così può accadere, per spiegarmi con uno dei tanti esempi, che anche un grande gruppo come Barilla, con buone tradizioni di partecipazione, possa decidere un giorno, in modo assolutamente unilaterale di tagliare i listini, di cambiare radicalmente strategia, e cercare di imporre ai lavoratori un puro e semplice adeguamento al nuovo scenario.

Per questo è indispensabile, sempre a mio avviso, che la CGIL si faccia carico di una rivendicazione forte di nuove regole, vincolanti per tutti, in materia di relazioni industriali, di riproporre cioè in forma nuova il tema dei poteri nell'impresa, di una partecipazione equilibrata, di spazi adeguati, sulle scelte strategiche che contano, alla soggettività dei lavoratori.

E' povero senz'altro il lavoratore che ha un salario da fame, ma è altrettanto povero il lavoratore che non conta nulla nell'impresa, che vive quotidianamente una giornata di lavoro alienato.

Un Paese che sta ripensando le proprie forme di partecipazione istituzionale, per certi versi le proprie regole di convivenza non può cancellare da questo dibattito ciò che accade nell'impresa.

Si può pensare a uno "Statuto dell'impresa", o a una legislazione di sostegno alle esperienze di partecipazione ai percorsi decisionali, vediamo, ma iniziamo a parlarne seriamente.

L'EMERGENZA SICUREZZA

Proprio a proposito di regole il sindacato unitario dovrà assumere, già a partire dai prossimi giorni, dal primo confronto con il nuovo Governo, un' iniziativa determinata per chiudere finalmente in modo efficace la partita di una corretta applicazione della normativa sulla sicurezza del lavoro.

Ormai abbiamo accumulato tre anni di ritardi, sono già state introdotte modifiche che alleggeriscono gli adempimenti e le sanzioni, non possiamo accettare un'ulteriore proposta che depenalizza ancora il 40% delle infrazioni.

Nessuno pretende di soffocare di adempimenti burocratici le aziende, pretendiamo solo che finalmente l'Italia si adegui a una normativa europea, che vengano in questo caso tutelati diritti fondamentali di sicurezza e condizioni accettabili di lavoro.

Il dramma dei giorni scorsi a Ozzano Taro rappresenta purtroppo un esempio molto crudo di come si possa creare un intreccio perverso fra questa carenza di regole, le catene di appalti e subappalti, l'uso spregiudicato delle forme più disparate di lavoro, le superficialità, le insufficienze dei controlli.

Questo succede a Parma, tutta la città dovrebbe essere più attenta a queste situazioni.

Che il Sindacato venga censurato per ben due volte consecutive dal più diffuso quotidiano locale quando denuncia forme di lavoro nero e illegale oltre a preoccupanti segnali di deregolamentazione del mercato del lavoro non è una gran novità.

Che venga relegato un dramma come quello di Ozzano a poche righe a pagina 21 nella cronaca della provincia è cosa veramente incomprensibile.

Una ragione in più per sottolineare come esista anche in una città ricca come Parma un unico filo conduttore fra affermazione di nuovi diritti, di qualità del lavoro nelle imprese e la necessità di far crescere un nuovo tessuto sociale di solidarietà.

SOLIDARIETA' E QUALITA' SOCIALE, LA NEGOZIAZIONE NEL TERRITORIO

Per rispondere in modo adeguato ai cambiamenti del mondo del lavoro, riaffermando il nostro ruolo di rappresentanza generale, è quindi necessario decidere assieme di assegnare un nuovo ruolo alla presenza confederale, alla negoziazione, nel territorio.

Non si tratta di "delegare" nuovi compiti alla confederazione, ma di fare propria a tutti i livelli, a partire dalle RSU, la consapevolezza e la gestione dei temi trasversali che dobbiamo affrontare.

Per realizzare questo risultato dobbiamo in primo luogo maturare la convinzione che da soli nell'impresa non ce la possiamo fare. Non esiste una impresa ricca, partecipativa e magari anche flessibile, in un territorio disgregato e arretrato. E' molto più difficile contrattare gli orari dell'impresa se non si contrattano anche gli orari della città, pena il rischio di lasciare le famiglie, e soprattutto le donne, nella più assoluta solitudine.

Ricordiamoci sempre che esiste un' alienazione anche fuori dall'impresa.

E' indispensabile in secondo luogo dare una base concreta alla solidarietà.

E' difficile incontrare, sia a destra che a sinistra o nei più disparati strati sociali, qualcuno che si dichiari contrario alla solidarietà, salvo poi tirare questo concetto verso i propri usi, rispolverarlo quando interessa, o renderlo così astratto da non riuscire più ad acchiapparne gli effetti concreti.

Noi non possiamo permetterci di unire la nostra voce a questo coro tanto confuso.

La solidarietà è uno dei fondamenti costitutivi del Sindacato Generale, per questo dobbiamo fondarla su basi concrete.

Possiamo affermarla solo se siamo convinti, ad esempio, che esiste una oggettiva interdipendenza fra ciò che accade a quei lavoratori che operano tutti per una stessa azienda con rapporti di lavoro però molto diversi fra loro per forma giuridica, condizioni, diritti e salario.

Se siamo convinti che dalle condizioni di vita degli anziani , o ancora dei giovani della nostra città dipendono anche le nostre condizioni di vita.

Bisogna in sostanza prendere atto che in una società moderna se aumentano disagio, malessere e disuguaglianze, tutti stanno un po' peggio. Lo sgretolarsi dei diritti e delle opportunità per qualcuno produce in realtà effetti su tutti.

Il problema non è solo di affermare il principio etico della solidarietà, ma di rendere evidente il principio più materiale della interdipendenza di interessi in una società che sempre di più si misura con la complessità e con la comunicazione.

Per dare sostanza a queste affermazioni è indispensabile un forte coordinamento fra Delegati, Categorie e Confederazione.

La CGIL di Parma ha individuato nel tema della qualità nelle imprese, nel territorio, nei servizi, il filo conduttore che deve caratterizzare un programma rinnovatore per Parma.

Per realizzare questo risultato devono cambiare anche le relazioni con le nostre controparti imprenditoriali e istituzionali.

In particolare l'Unione Industriali sembra troppo spesso attestarsi su un atteggiamento di autosufficienza, di sostanziale conservazione dell'esistente e dei conseguenti poteri di influenza conseguiti nel tempo.

Così si arriva a guardare con sospetto e qualche sufficienza qualunque innovazione proponga il sindacato in materia di relazioni industriali, a non cogliere le sollecitazioni a un ruolo più attivo delle parti sociali sui temi dello sviluppo e dei cambiamenti organizzativi nei settori produttivi, a privilegiare l'esercizio di un ruolo di pressione sulle istituzioni locali soprattutto sul terreno delle grandi opere.

Deve cambiare la qualità del confronto anche con le Amministrazioni locali.

Nel corso degli anni abbiamo assistito al prevalere, non solo a Parma, di una tendenza a mettere in secondo piano il dialogo organico con il Sindacato sulle grandi scelte amministrative delle città.

Molti nostri interlocutori stentano in sostanza a comprendere che la complessità e il cambiamento che stiamo vivendo hanno bisogno di più dialogo fra le parti sociali, di un confronto piu' aperto e flessibile, di Amministrazioni locali piu' presenti sui temi del lavoro, degli orari, dei servizi, della qualità della vita nel territorio.

La qualità nelle imprese e nel territorio, la tanto enfatizzata "competizione globale" , si costruiscono con la partecipazione.

Di carne al fuoco anche a Parma ne abbiamo molta .

Si è iniziato in questi mesi a realizzare qualche risultato positivo sul tema di una gestione più attiva del mercato del lavoro locale, ma è necessario dare operatività e visibilità al percorso concordato con l'Amministrazione provinciale e Unione Industriali.

Si è ripreso, pure in presenza di contraddizioni e di qualche ritardo, un confronto produttivo con le Istituzioni locali sui servizi per gli anziani.

Procede invece a pezzi e a fatica il confronto sui temi dell'ambiente e della tutela del nostro territorio.

Proprio in questi giorni la nostra Provincia è ancora in emergenza rifiuti e stentano a maturare scelte di grande importanza quali la trasformazione delle Municipalizzate in Aziende Consortili, l'individuazione delle discariche necessarie a renderci autosufficienti e soprattutto localizzazione e progettazione del nuovo polo di incenerimento.

Non siamo ancora riusciti, almeno a Parma, ad aprire un confronto adeguato sul piano regolatore degli orari della città e sulla riorganizzazione dei servizi pubblici.

La trasformazione delle USL in Aziende e la formazione dei Distretti stanno mettendo a nudo problemi consistenti che non sono ancora stati oggetto di una riflessione collettiva adeguata e di iniziative organiche.

Il Sindacato Generale che vogliamo riaffermare con questo congresso deve assumere pertanto un ruolo sempre più attivo nel territorio.

Ci sono anche le condizioni per cogliere risultati importanti, a condizione però che decidiamo di interrompere la politica dalla delega. Sanità, anziani, servizi pubblici, ambiente, orari, mercato del lavoro, sono affari di tutti in CGIL e, come tali, devono entrare nella responsabilità e nella competenza di tutti i dirigenti, di azienda, di categoria e di territorio.

LA RIFORMA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Questa scelta assume una particolare importanza quando affrontiamo il tema della riorganizzazione della Pubblica Amministrazione.

Anche i lavoratori del pubblico impiego sono stati oggetto, in questi ultimi anni, di forti pressioni e di consistenti innovazioni.

Le cose sono molto cambiate sul fronte del sistema previdenziale, su quello delle normative, delle responsabilità e del sistema negoziale.

Il percorso per la "privatizzazione" del rapporto di lavoro è d'altro canto a metà del guado e in queste condizioni rischia di impantanare anche il sindacato. La tornata di rinnovi contrattuali del quadriennio ha lasciato molto amaro in bocca quanto a tempi, contenuti salariali e normativi. Solo con il rinnovo dei bienni contrattuali, concluso in questi giorni, si creano le condizioni per dare un po' di ossigeno all'iniziativa del sindacato.

Stenta a prendere corpo uno spazio reale per la contrattazione aziendale.

Per farla breve si ha l'impressione di un sistema di relazioni che presenta contemporaneamente tratti evidenti di centralismo accanto a timidi tentativi di decentramento, tentativi di aprire spazi negoziali, ma anche produzioni di norme, un sistema dei controlli, vincoli, tali da promuovere conservazione e irrigidimento.

Quando la stessa riorganizzazione degli orari, per far fronte alle esigenze delle realtà locali, viene promossa con il richiamo alla rigida applicazione di una circolare nazionale si rischia di smarrire veramente il filo conduttore dei ruoli e dei fini della negoziazione.

Per uscire dal guado è indispensabile che il tema di una profonda trasformazione dei servizi pubblici venga assunto come un' emergenza da tutta la Confederazione e riproposto in stretta continuità con le nostre proposte strategiche.

E' compito del sindacato generale tornare a dare senso alle richieste di cambiamento della Pubblica Amministrazione, "perchè " e "per chi" cambiare gli orari, la scuola, l'Amministrazione finanziaria, il collocamento. Non ci mancano certo argomenti concreti e stringenti per questa iniziativa.

Quello che non possiamo più permetterci, anche in questo caso, è invece "appaltare" l'iniziativa politica su riforme strategiche per tutto il mondo del lavoro alle singole Categorie.

Fra l'altro sono ormai oggettivamente cadute nei fatti quasi tutte le ragioni che ci hanno fatto assistere negli anni scorsi a un rischio di vera e propria frattura fra i lavoratori pubblici e quelli privati.

Oggi emerge piuttosto il dato di una vera e propria "solitudine" di insegnanti, impiegati, operatori dei servizi, costretti a vivere profonde contraddizioni e un ruolo professionale incerto a fronte di una forte richiesta di cambiamento e di un riconoscimento sociale del proprio lavoro ormai a livelli di guardia.

Per sciogliere questo nodo non esiste altra strada che un'iniziativa coerente e trasparente per la completa privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto di lavoro.

Solo il coraggio di andare avanti fino in fondo ci può consentire di conseguire finalmente il punto di svolta nei modelli organizzativi e gestionali.

Ciò comporta un discorso chiaro sul sistema delle responsabilità e delle verifiche, a partire da quelle dei dirigenti.

L'apertura di spazi per vere autonomie finanziarie e gestionali, per le singole Amministrazioni.

Un sistema contrattuale che renda disponibili più spazi di contrattazione ai singoli Enti, per adeguare organizzazione e professionalità alle realtà locali.

RISANAMENTO, RIFORME E DECENTRAMENTO ISTITUZIONALE

La riforma della Pubblica Amministrazione potrà inoltre procedere solo se riusciremo a realizzare passi concreti verso un vero decentramento istituzionale.

A questo proposito bisogna superare i timori e l'istinto di conservazione che sono presenti non solo negli apparati centrali, ma anche fra i lavoratori, fra noi.

Qui non si tratta di adeguarci all'ideologia liberista di chi vuole meno stato e più mercato, ne' di seguire le esasperazioni localiste di chi usa il federalismo proprio per colpire al cuore la solidarietà.

"L'azienda Italia" è un'esemplificazione propagandistica e deforme.

Questa società moderna, così complessa e in cambiamento ha bisogno di un ruolo forte di regolazione, di integrazione, di dialogo sociale, di equilibri partecipativi ad alto livello e non di un Amministratore Delegato.

Per questo, per ridare fiducia, cogliere le diversità e stimolare tutte le risorse, è necessario correre il rischio ragionato di dare più potere alle Comunità locali.

Proprio a livello delle autonomie locali è possibile ristabilire una visibilità e una coerenza fra risorse e forme dello stato sociale, fra prelievo fiscale e servizi, ridare appunto una base concreta alla solidarietà e progettare forme organizzative adeguate alla realtà di quel territorio.

La necessità di una profonda riforma del sistema fiscale è patrimonio comune di tutta la nostra Organizzazione.

Proprio nei prossimi mesi dovremo affrontare con il nuovo Governo i nodi del riequilibrio, della semplificazione e del decentramento del prelievo, se vogliamo mettere in campo risorse adeguate per realizzare il risanamento e la riforma dello stato sociale.

E' evidente che fino ad oggi i lavoratori e i pensionati hanno sopportato un carico assolutamente squilibrato e che esiste invece un'area ancora consistente di evasione ed elusione fiscale e contributiva.

Bisogna far pagare chi fino ad oggi lo ha fatto o troppo poco o per nulla. Alleggerire il peso delle trattenute sulla busta paga, fiscalizzando una parte degli oneri sanitari e prelevandone un'altra parte sul valore aggiunto delle imprese.

Bisogna semplificare e rendere più equilibrato il sistema fiscale, individuando un' unica imposta patrimoniale.

Con più di due milioni di miliardi di debito pubblico, un'inflazione che nel '95 è stata il doppio della media europea, e che nel '96 scende, ma ancora troppo lentamente, un tasso di disoccupazione che al sud è del 22/23%, per arrivare a punte del 55% sui giovani, non si difendono ne' i redditi ne' lo stato sociale.

Per questo dobbiamo essere noi a sollecitare e poi assegnare grande attenzione alla sessione di verifica della politica finanziaria, dei redditi e degli investimenti per l'occupazione, che si dovrà aprire con il nuovo Governo prima dell'estate.

Attraverso questo passaggio negoziale potremo anche dare basi concrete alla nostra iniziativa per la riforma dello stato sociale.

PER UNO STATO SOCIALE DI SECONDA GENERAZIONE

Nel corso delle assemblee congressuali sono riemerse con insistenza le diverse opinioni sulla riforma previdenziale.

E' del tutto naturale che in alcune aree del mondo del lavoro sia ancora viva la discussione, anche il malessere, per una riforma che in ogni caso ha toccato, sia nel Pubblico che nel Privato, gli interessi vivi dei singoli.

Va ricordato comunque a tutti noi che mai una vertenza generale del sindacato e' stata sottoposta a un vaglio così partecipato dei lavoratori.
L'accordo del 23 Luglio fu approvato dal voto delle assemblee.

Sulla riforma delle pensioni si sono tenute in tutti i posti di lavoro assemblee di mandato, assemblee di illustrazione dei contenuti, e poi un referendum capillare che ha visto a Parma partecipare al voto circa 40.000 fra lavoratori e pensionati e ha riscontrato un'adesione del 61,22 % (il 56,44 % fra gli attivi).

Il dibattito congressuale non ha spostato di molto, a questo proposito, il nostro dibattito interno.

Oggi è necessario lavorare per costruire. Consapevoli del fatto che comunque il Parlamento ha approvato un sistema previdenziale pubblico che, quanto a protezione, è ancora il più alto in Europa, e che bisogna gestire una fase delicata di attuazione delle deleghe.

Di qui partiamo per rilanciare la nostra proposta di riforma dello stato sociale. Di riforma, e non di semplice difesa, si deve trattare se vogliamo esercitare correttamente il nostro ruolo di rappresentanza generale.

Proprio da una corretta analisi dell'attuale crisi dobbiamo ripartire per mettere in campo una proposta convincente.

Si tratta di una crisi di risorse, ma anche di modelli organizzativi e soprattutto di efficacia.

Questo vogliamo dire quando affermiamo che deve nascere uno stato sociale di seconda generazione e che si deve passare dal risarcimento alla promozione di opportunità.

In primo luogo che uno stato sociale moderno deve sapere scegliere, modulare il proprio intervento sulla base delle necessità reali, non distribuire a pioggia, soprattutto aiutare a mettere in moto delle energie e delle responsabilità e non incentivare l'affidamento passivo all'assistenza.

Nel campo del mercato del lavoro, ad esempio, passare dall'assistenza alla promozione vuol dire mettere finalmente in campo un programma di politiche attive del lavoro che leghi il sostegno economico a chi è in cerca di occupazione a un programma di attività per il reinserimento, alla formazione, a un percorso per la riconversione delle professionalità.

Aiutare in sostanza ad essere protagonisti di un nuovo progetto di vita e non limitare il ruolo dello stato sociale alla distribuzione di indennità fra l'altro sempre più risicate.

Non so se costa di più questo modello, con ciò che comporta in impegno delle istituzioni locali e delle parti sociali per un primo reinserimento in attività socialmente utili, per la formazione, per programmi personalizzati di riorientamento nel mercato del lavoro o l'uso puro e semplice degli ammortizzatori sociali con le distorsioni che tutti abbiamo conosciuto.

Forse su questa strada è invece possibile razionalizzare il sistema, renderlo più efficace e anche allargare il campo di coloro che possono accedere a questi diritti.

E' necessario uno stato sociale di seconda generazione perchè sempre più donne entrano e vogliono restare nel mondo del lavoro.

Il nostro sistema di tutele sociali è invece ancora modulato, per buona parte, per i maschi, capi famiglia, dipendenti a tempo indeterminato.

Solo con la riforma previdenziale siamo riusciti a inserire qualche timido e ancora insufficiente tentativo di tenere conto dei tempi e dei problemi delle donne.

Veramente ancora troppo poco per poter parlare di un vero e proprio sostegno attivo.

Non ci si può , ad esempio, lamentare del fatto che nascono sempre meno bambini e poi non trarne le dovute conseguenze. Lasciare cioè soprattutto le donne da sole di fronte alla necessità di comporre quotidianamente un mosaico impossibile.

In questa situazione le varie proposte di stipendi o pensioni, alle casalinghe, proprio per come vengono formulate, rappresentano una caricatura dei problemi, il tentativo vecchio di tornare a una politica di assistenza che premi, fra l'altro a prezzo di costi sociali altissimi, l'uscita delle donne dal mercato del lavoro in una fase di crisi occupazionale. Un modo, questo sì, assistenziale, per mascherare un grande problema sociale.

Lo stato sociale a cui noi pensiamo non usa le donne come una massa di manovra da gestire a seconda delle contingenze economiche e occupazionali, ma come soggetti a cui garantire l' opportunità di scegliersi un progetto di vita a partire dalla propria diversità di genere e anche una risorsa per migliorare tempi e modi di vita di tutti.

Uno stato sociale di seconda generazione deve anche prendere atto che in Italia si vive di più. Per fortuna.

I nostri pensionati stanno concretamente dimostrando che è possibile vivere questo periodo dell'esistenza da soggetti, protagonisti individuali e collettivi, delle proprie condizioni.

Attraverso un'iniziativa diffusa si possono mettere in moto nuove risorse e nuove socialità.

Da tempo a Parma la nostra vertenzialità nel territorio non pone al centro una pura e semplice assistenza fatta solo di contributi economici e di posti letto, ma il rafforzamento di una rete di servizi e di relazioni che consenta a tutti di vivere il più possibile attivamente nel proprio tessuto sociale.

Gli anziani protagonisti del volontariato ci consegnano inoltre un' immagine capovolta di molti schemi culturali.

L'anziano che fa il vigile davanti alla scuola è, ad esempio, diventato un piccolo punto di riferimento per la sicurezza delle famiglie.

Uno stato sociale che passi dal risarcimento alla promozione delle opportunità, proprio perchè è in grado di mettere in moto nuove energie, può favorire nuova occupazione oltre ad affrontare più serenamente il problema delle compatibilità.

Deve essere infatti compito delle Comunità locali stabilire, nel Distretto Sociale, un nesso coerente fra bisogni, risorse e contribuzioni, formare trasparenti "bilanci sociali" e soprattutto stimolare lo sviluppo di una nuova "economia sociale" che veda presente il sistema pubblico, ma anche il privato sociale, la cooperazione, l'associazionismo, il volontariato.

UN NUOVO SOGGETTO SINDACALE UNITARIO

Se vorremo affermare questa progettualità , rappresentare tutto il mondo del lavoro, promuovere nuove soggettività e dare basi concrete alla solidarietà, in un quadro politico nuovo, dovremo anche affrontare seriamente, nei prossimi mesi, il tema dell'unità sindacale.

CGIL, CISL e UIL hanno condotto un'esperienza di grande valore in occasione della vertenza sulle pensioni, quanto a tenuta unitaria sul merito, sulle iniziative di lotta e sulle forme di democrazia scelte per verificare i risultati della vertenza.

Potevamo attenderci nei mesi successivi un consolidamento di questa situazione e l'apertura di una nuova fase dell'unità sindacale.

Abbiamo invece dovuto assistere, soprattutto dopo i referendum sulla rappresentanza, a un generale ripiegamento su posizioni di organizzazione, accompagnate da spinte verso l'accelerazione poco congruenti però con i dissensi di merito che riemergono periodicamente.

Proprio perchè siamo tutti convinti del valore di dar vita a un nuovo soggetto sindacale unitario dobbiamo forse fare un passo indietro, rinunciando a qualche titolo di giornale sull'argomento, per tornare alla sostanza dei problemi, evitare equivoci e riprendere un lavoro paziente di costruzione di questo percorso.

Non c'è dubbio che per realizzare un nuovo soggetto unitario bisogna sciogliere il nodo della democrazia sindacale e delle regole della rappresentanza.

Per noi il modello è quello della partecipazione democratica di tutti i lavoratori alle singole scelte negoziali del sindacato già praticato in occasione della riforma delle pensioni e di quasi tutti i rinnovi contrattuali.

Il modello è quello delle centinaia di RSU che abbiamo eletto anche a Parma e che devono costituire le fondamenta del nuovo sindacato unitario.

Poi è evidente che dovremo ragionare seriamente della necessità di valorizzare gli iscritti, dare più poteri a chi ha deciso di sostenere in prima persona il sindacato.

La CGIL ha proposto un disegno di legge per dare certezza a queste regole di rappresentanza e democrazia. Ne è seguita una lunga discussione fra le tre Confederazioni e poi nel Parlamento.

Che ci piaccia o no si è nel frattempo aggiunta la questione delle deleghe.

Si potrà tornare a discutere dei contenuti, si dovrà senz'altro sollecitare il nuovo Parlamento a correggere il progetto messo a punto, ma non credo che nessuno di noi potrà sfuggire alla necessità ineludibile di far vivere finalmente delle norme che diano certezza e serenità alla vita sindacale.

Il nodo vero che allora dobbiamo sciogliere in questi mesi è quello dell'autonomia, o meglio di quale ruolo deve assumere un soggetto sindacale unitario nel nuovo quadro politico e istituzionale che va configurandosi nel Paese.

Deve essere prima di tutto un sindacato autonomo dalle singole forze politiche. Mi auguro che sia proprio finito il tempo delle cinghie di trasmissione e che non inizi mai il tempo in cui si pensi di contare di più diventando i padrini di una parte dello schieramento, o, addirittura, trasformando il sindacato in una lobby che siede in Parlamento.

Questo non vuol dire vivere fuori dal mondo, in un quadro politico bipolare nessuno e' neutrale.

Dobbiamo anche evitare di affidare a un momento che pure è molto importante, il dialogo fra le Parti Sociali, e fra queste e il Governo, un compito di autolegittimazione vicendevole che rischia di espropriare non solo coloro che rappresentiamo, ma anche gli altri soggetti istituzionali, Parlamento compreso.

Il punto allora è stabilire dove debba trarre la propria legittimazione il nuovo soggetto unitario.

La mia risposta è semplice e torna inevitabilmente anche ai temi della democrazia.

La nostra vera legittimazione può venire solo dai programmi e dalle iniziative che decidiamo di assumere con la partecipazione trasparente di coloro che abbiamo il compito di rappresentare.

Su questo terreno dei programmi e di una serena consapevolezza della parzialità del nostro ruolo, dei confini della nostra rappresentanza, si può costruire una posizione assieme molto autorevole e fortemente legittimata dal basso.

LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

Una CGIL unita e molto coerente potrà dare un grande contributo a questo processo di costruzione del nuovo soggetto sindacale unitario.

Ci sarà un gran bisogno in questa fase dell' intelligenza e della responsabilità di ognuno di noi.

Questo infatti non è periodo di stare in seconda fila, di curare il proprio orto, di seguire l'ordinaria amministrazione.

In questa stagione politica serve un gruppo dirigente che ha il coraggio di costruire, che ha voglia di imparare, di interpretare il cambiamento, di promuovere una nuova cultura della rappresentanza, che quindi ha la forza di dialogare, ma anche di essere fermo sugli obiettivi strategici della nostra iniziativa sindacale.

La CGIL avrà anche bisogno di cambiare la propria forma organizzativa.

A conclusione del nostro congresso dovremo, fra l'altro, approvare il documento sull'autoriforma della CGIL.

Si tratta di contenuti che abbiamo a lungo discusso, almeno negli organismi direttivi, in occasione della Conferenza Nazionale di Organizzazione.

Più che riaprire questo dibattito mi sembra necessario oggi ragionare della difficoltà, ormai conclamata, a rendere operative le nostre decisioni, a tradurre nella pratica organizzativa i principi che affermiamo.

Nei due anni che hanno seguito la Conferenza di Organizzazione non ho ancora incontrato qualcuno che si dichiari contrario al principio di decentrare risorse e uomini, di alleggerire gli apparati, a partire da quelli nazionali, di superare le Strutture di categoria regionali che non hanno un ruolo negoziale.

Finalmente la CGIL di Parma è quindi in maggioranza , considerato che quando, gia' nell' 89, dicevamo queste cose eravamo guardati quantomeno con sospetto.

Il punto però è che nei fatti non vediamo cambiare granchè.

Nei prossimi giorni si terranno i congressi regionali di categoria, e nei nostri bilanci non abbiamo ancora riscontrato significativi spostamenti di risorse.

Qualcuno piuttosto ci propone proprio ora un incomprensibile progetto di trasformazione dell'INCA in struttura verticale che dovrebbe quindi amministrare secondo un percorso gestionale tutto interno, dal centro ai territori INCA , l'organizzazione dei servizi, le risorse economiche e umane.

Quanto tutto ciò sia compatibile e coerente con l'obiettivo di decentrare l'organizzazione, di accorciare le distanze fra lavoratori e servizi resta un mistero.

Approviamo pure, ancora una volta i documenti, ma soprattutto iniziamo a tradurne i contenuti in pratica concreta.

La CGIL di Parma ha provato seriamente in questi anni a darsi una nuova forma organizzativa.

Abbiamo avuto il coraggio di innovare, di sperimentare, di correggere, di affrontare con serietà e coerenza anche i passaggi più delicati e difficili.

Il bilancio parziale che possiamo portare a questo congresso è frutto della consapevolezza e dell'impegno di tutto il gruppo dirigente.

Non è stato facile realizzare il contenimento degli apparati, a partire dalla Segreteria Confederale, e contestualmente promuovere un rinnovamento dei gruppi dirigenti.

Eppure partecipano per la prima volta a questo congresso sette nuovi dirigenti sindacali fra cui cinque donne.

Abbiamo esteso e consolidato la rete dei nostri servizi, realizzando anche investimenti consistenti nelle sedi e nelle nuove tecnologie.

Con la costruzione della nuova sede di Parma, l'acquisto di quella di Borgotaro, la ristrutturazione di Fidenza, Langhirano, Busseto, Trecasali, le nuove sedi di Medesano, Colorno, e in questi giorni di Monticelli, siamo in grado di presentare ai nostri iscritti e ai lavoratori non solo ambienti più dignitosi e accoglienti, ma anche risposte più efficaci.

Abbiamo anche investito tempo e consistenti risorse nella formazione dei dirigenti e dei delegati, proprio perchè abbiamo capito per tempo che questa fase politica richiede anche nuovi strumenti di conoscenza e di iniziativa per tutti coloro che hanno responsabilità di rappresentanza e di negoziazione ai diversi livelli.

In questi cinque anni anche la CGIL di Parma è passata attraverso momenti difficili della vita sindacale, una crisi economica di proporzioni consistenti, profonde trasformazioni in interi settori del nostro tessuto produttivo, eppure si presenta a questo Congresso con una consistenza organizzativa stabile, una presenza che si è estesa in molte nuove imprese, una pratica negoziale che in due tornate di contrattazione aziendale ha consolidato e ampliato la presenza e il ruolo del sindacato nel nostro territorio.

Ho voluto riassumere solo alcuni dei tratti più significativi dell'esperienza di questi ultimi anni perchè ritengo che il patrimonio più importante che consegnamo a questo congresso sia quello di un'Organizzazione viva, ricca, in presa diretta con ciò che cambia nelle imprese e nel territorio e quindi in grado di far leva sul pluralismo e sull'esercizio delle responsabilità individuali e collettive per continuare questo percorso di rinnovamento.

LE NUOVE REGOLE E IL PLURALISMO

In questi cinque anni la CGIL ha vissuto un periodo di significativa trasformazione delle proprie regole di vita interna.

Abbiamo iniziato nel '91, con l'abolizione formale delle componenti storiche e abbiamo sperimentato, e man mano ricostruito, in tutti questi anni nuove forme di democrazia di organizzazione, incontrando anche nuovi problemi, difficoltà e contraddizioni.

Certo non tutto è consolidato. Ognuno di noi avrebbe qualcosa da dire, ad esempio, su questo regolamento congressuale. Dobbiamo però essere consapevoli che questo nuovo modello di pluralismo e di democrazia interna deve essere ancora migliorato, ma soprattutto difeso dalle tentazioni di riproporre vecchie o nuove logiche di dislocazione dei poteri, di far prevalere le ragioni dell'identità di appartenenza o di sensibilità a quelle dell'unità dell' Organizzazione.

Vedo ad esempio un pericolo oggettivo del riproporsi ancora di insediamenti per componenti se non saremo capaci tutti di far compiere un salto di qualità, a partire da questo congresso, alla nostra dialettica interna.

Esiste certo un problema di pluralismo, di convivenza fra maggioranze e minoranza, di valorizzazione di diverse culture e sensibilità.

La scommessa dei prossimi mesi, per tutti, nessuno escluso, sarà proprio di promuovere un grande pluralismo non tanto dei "posti" o del potere di veto, ma delle agibilità politiche, delle responsabilità, delle possibilità di mettere in campo capacità e proposte, finalizzato a costruire più che a impedire, a trovare le soluzioni migliori per tutti più che affermare le ragioni di una parte.

La sincerità, la trasparenza, la dialettica nel gruppo dirigente sono elementi indispensabili di questa scommessa.

Sarebbe incomprensibile e colpevole non valorizzare le migliori capacità oggi presenti nella CGIL di Parma in nome delle appartenenze.

Penso che ci siano tutte le condizioni per vincere questa scommessa.

In occasione di questo congresso ci sarà anche un ulteriore rinnovamento del gruppo dirigente della nostra Organizzazione.

Claudio Tarana ci aveva già da tempo annunciato l'intenzione di non ricandidarsi alla Segreteria confederale.

Franco Manfrini ha lasciato la direzione della FILLEA.

Si tratta di compagni che hanno dato moltissimo alla CGIL di Parma. Sono stati protagonisti di primo piano, in ruoli confederali, della vita dei gruppi dirigenti e della cultura della nostra Organizzazione.

Oggi hanno deciso di lasciare i ruoli di prima responsabilità, per favorire il rinnovamento. Chiudono un' esperienza, ma continueranno ad impegnarsi, anche se in forme diverse, per la CGIL.

A loro e, ancora una volta, a Giovanni Ballarini, che ormai da un anno svolge il suo mandato in Consiglio Regionale, dobbiamo un grazie e soprattutto un grande impegno per essere tutti all'altezza del lavoro che ci attende.